전국건설기업노동조합 (주)동양/건설부문지부

문서번호: 동건노조 제 2024-19 호

일자: 2024 년 11 월 12 일

수신: 대표이사

참조: 경영관리본부장, 인사팀장

제목: 회사의 건설부문 미래 사업 방향 발표에 대한 노동조합 입장문 송부의 건

1. 회사의 발전과 직원을 위해 노력하시는 경영진의 노고에 감사드립니다.

2. 회사의 건설부문 미래 사업 방향 발표(2024 년 11 월 1 일자)에 대한 노동조합의 입장문을 첨부하여 송부드립니다.

첨부:

1. 회사의 건설부문 미래 사업 방향 발표에 대한 노동조합 입장문 1 부
2. 조합원들의 의견서 총 39 부

노동조합위원장 곽승환

회사 건설부문 미래 사업 방향 발표에 대한 노동조합의 입장문

안녕하십니까. (주)동양/건설지부 노동조합 위원장입니다.

2024 년 11 월 1 일 오전 8 시 30 분, 본사 과장, 차장급을 대상으로 본사 4 층 대회의실에서 개최된 월례조회에서 건설의 미래에 대한 경영진의 발표가 있었습니다. 이에 대한 당 조합의 의견을 아래와 같이 회사 측에 전달드리오니, 추후 회사의 방향성에 대한 의사 결정에 있어 고려하여 주실 것을 간곡히 당부드립니다.

1. 발표 방식에 대한 유감

건설부문에 대한 경영 방침, 사업 영역의 변화를 발표함에 있어 건설부문의 임직원들과 어떠한 협의 없이 통보된 점은 매우 일방적인 소통입니다. 건설부문 미래의 비전과 사업을 결정함에 있어 건설부문에 속한 어떠한 임직원의 의견이 반영되지 않은 채, 건설부문의 경영진 및 책임자들과도 소통하지 않은 부분에 대해 통보한 방식은 의사 결정의 오류가 우려됩니다.

또한 그로 인한 인력의 축소와 관련된 언급은 단체협약 제 40 조(인력 유지) 1 항의 "인력 축소가 불가피한 경우 사전에 노동조합과 충분한 협의 하에 결정하여야 한다"라는 사항에 위배되는 사항입니다. 이와 같은 건설부문의 중대한 사항을 건설의 임직원이 다 모인 자리가 아닌, 임원/팀장이 배제된 자리에서 타 부문, 타 계열사 직원이 모인 자리에서 발표하게 된 것인지 그 의도가 궁금하지 않을 수 없습니다.

2. 구체적인 추후 운영 방안 제시 요청

건설부문의 미래 사업 방향에 대한 구체적인 추후 운영 방안을 제시하여 주실 것을 요청드립니다. 회사가 제시한 개발사업, 디벨로퍼, 부동산 투자, 리츠, 프리콘 등을

중심으로 한 사업 구조는 현재까지 진행되지 않은 사업이 대부분이라 직원들이 생각하기에 불확실성이 존재합니다. 위 사업들이 앞으로 (주)동양/건설부문의 주축 사업이며, 미래를 이끌어갈 사업이라면 구체적으로 어떠한 방식으로 어느 기간 동안에 어느 정도의 수익과 이윤을 창출할 수 있을지에 대해 많이 궁금하고 의구심이 듭니다.

이러한 사업 구조의 변경이 그동안 영위해왔던 도급 사업 위주 사업에서의 이익과 시공 능력을 차치하고 남을 만큼의 가치가 있다면, 그 미래를 구체적으로 제시하여 주실 것을 부탁드립니다. 단순 도급 사업의 축소가 아닌, 폐지라는 선택에 대해 직원들은 매우 우려가 큰 상황입니다. 그리고 회사에서 보기에 껍데기만 번듯한 시공 능력이지만, 그 또한 법정관리 이후의 어려움과 오랜 시간의 인고 끝에 나타낸 결과임에 아쉬움이 더할 수밖에 없습니다. 이러한 점을 한켠에 던져두고 새로운 건설의 미래가 어떻게 그려지고 탄생할지 저희는 궁금합니다.

3. 인력 축소 과정에서의 객관성과 투명성 요구

새로운 조직 구성과 인력 축소 과정에서의 객관성과 투명성을 지켜주시고, 부득이하게 회사에서 떠나게 되는 인력에 대한 확실한 보상을 요청드립니다.

회사의 사업 구조 개편에 대한 발표를 하게 된 것은 더 밝은 미래를 위한 포석일 수 있겠지만, 그 이면에는 작금의 실적과 일부 부실 사업들 때문일 것입니다. 금왕물류센터를 비롯한 사업들이 그 원인 중 하나라고 하셨지만, 반대로 금왕물류센터가 아무런 문제 없이 준공하여 예상한 대로의 매출 이익을 달성하였다면 지금과 같이 도급 사업을 중단한다는 결정을 내릴 수 있었을지에 대한 직원들의 의문이 듭니다. 금왕물류센터 현장 초기만 해도 우리 건설의 먹거리이자 실적의 희망 요소에서, 왜 블론세이브를 하게 되었는지에 대한 철저한 반성과 분석, 그리고 그에 대한 명확한 책임 소재가 필요할 것입니다. 직원, 조합원의 100% 모두 다 회사를 위해 몸 바쳐서 최선을 다했다고는 말씀드릴 수 없지만, 대부분의 직원, 조합원은 회사의 방침을 따라 경영진들의 방향을 발맞추어 본인의 맡은 바 임무를 수행하려 해왔음을 강조드립니다. 왜 실패에 대한 책임, 그로 인한 사업 축소에 대한 책임은 항상 직원들에게 고스란히 전가되어야 하는 것일까요?

이런 직원들을 사업 구조 개편과 함께 축소하여야 한다면, 그 대상 직원을 선정하는 분들, 선정하는 과정 및 그 사유에 대하여 객관적이고 투명하여야 하며, 다수가 납득할 수 있는 결과가 될 수 있기를 희망합니다. 또한 해당 직원의 잘못이나 적합한 해고 사유가 아닌, 회사의 사업 방향의 전환에 따른 인원의 정리라 하면, 과거의 보상보다 더욱 큰 보상이 이루어져야 한다고 생각합니다. 그리고 그 과정과 보상 범위에 대해서는 단체협약 제 41 조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) 1 항에 의거하여, 노동조합과 성실히 합의하여야 할 것입니다.

4. 직원들의 목소리를 경청해 주시기를 요청

경영진의 중대한 의사 결정에 있어, 회사에 대한 직원 한 명 한 명의 목소리와 의견도 많이 참고하고 경청하여 주시기를 간곡히 부탁드립니다.

노동조합은 회사의 금번 발표에 대해, 회사를 향한 보다 보편적이고 다양한 목소리를 회사에 전달할 수 있도록 직원들의 '의견서'를 접수하였습니다. 회사에 노동조합의 의견을 전달함에 있어 위원장 개인의 생각이나, 집행부 소수의 생각이 중요할 수는 있겠지만 이것이 전부의 의견이 된다면 발생할 수 있는 오류들이 있을 것이라는 생각 때문입니다. 이에 조합원들은 회사의 미래 사업 방향 및 이에 대한 조직, 인원 축소에 대한 의견서를 작성하였습니다. 입장문과 함께 첨부하여 제출드립니다.

회사를 이끌어가는 경영진 소수의 판단과 의사 결정이 매우 중요하고, 복합적이고 다양한 측면에서의 검토와 고민을 통해 나온 결과물임은 인지하고 있습니다. 그러나 그 결정과 방향을 따르고 미래를 함께하여야 하는 조합원들이 많은 우려와 다른 시각을 가지고 있다면, 이 또한 경영진에서 헤아려 주시고 추후의 판단에 영향을 미칠 수도 있어야 한다고 생각합니다. 조합원들은 각자의 처한 상황에 따라 개인의 미래에 대해 조금씩 다른 생각을 가지고 있겠지만, 회사의 미래를 위한 비슷한 걱정과 생각을 가지고 있다는 것은 의견서를 보며 알 수 있습니다. 부디 직원들의 회사를 위한 생각과 걱정, 경영진과 조금은 다른 의견들도, 회사를 함께 이끌어가시는 경영진들께서 미래의 방향을 설정하고 직원들과 함께 하심에 반드시 고려하셔야 할 부분이며 소중한 의견이라는 점을 강조드리고자 합니다.

노동조합은 회사의 건설부문 미래 사업 방향 발표에 대한 공식적인 입장을 위와 같이 드립니다. 앞으로의 구체적인 변화 방향과 조직 및 인력에 대한 구성, 축소 등에 대한 중대한 결정에 있어, 첫째로 직원들의 목소리도 소중하게 생각하여 판단하여 주시기를 바라며, 둘째로 조합원의 고용과 관련된 사항은 노동조합과의 협의를 통한 합의 후 진행될 수 있기를 부탁드리는 바입니다.

건설 경기의 어려움 속에 더욱 춥게 느껴지는 2024 년 말, (주)동양/건설부문의 미래를 위한 지금의 결정이 더 나은 건설의 미래를 밝힐 수 있는 중대한 결정임을 다함께 인지하여, 후회 없는 결정이 되기를 조합원과 함께 기원합니다.

첨부**:** 조합원들의 의견서 총 39 부

2024 년 11 월 12 일

(주)동양/건설지부 노동조합 위원장

곽승환 배상

[노조원 의견서 **1]**

소속**:** 본사 (◯)

직급**:** 과장

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

우선 회사의 방향성이나 직원 축소에 대한 부분은 노조와 우선 협의가 되어야 하는 부분이 아닌지요? 너무 노조를 무시하고 있는 건 아닌지 하는 생각이 들었고, 사업 방향 전환을 한다면 희망퇴직 정도는 모르지만 직원 축소부터 생각한다는 건 잘못된 판단인 것 같고, 현 인원을 교육 등을 통해 직원들을 최대한 활용할 수 있는 방법을 찾아야 한다고 생각하며, 현재 회사의 어려움을 초래한 금왕물류센터 현장의 관련 임원 징계 등의 징계위원회를 구성 특별감사 등을 열어 해당 임원의 징계 등 책임 있는 모습도 필요하다고 생각하며, 현 사태를 불러온 문제점이 직원들의 잘못이 아닌 상황에서 경영진은 전혀 책임지는 모습은 보이지 않고 직원들에게 책임을 전가시키는 건 받아들일 수 없는 처사인 듯합니다.

상위 노조 지부나 동양건설 지부의 총회 등을 통해 협의하여 앞으로의 상황을 잘 대처할 수 있는 자리가 필요할 듯하며 필요 시 노조원으로 역할을 하도록 하겠습니다.

[노조원 의견서 **2]**

소속**:** 현장 (◯)

직급**:** 사원

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

회사에서 경영자 측과 근로자 측은 상호 간의 신뢰를 바탕으로 관계 형성이 된다고 생각합니다. 근로자는 자신의 노동력을 회사에 제공하면서 회사 발전에 기여를 하고, 경영자는 근로자들의 노동력을 근간으로 하여 회사의 발전 방향을 구상합니다. 상호 간의 신뢰를 바탕으로 각자의 위치에서 회사가 성장할 수 있도록 하는 것이 올바른 방향이라 생각하고 있습니다. 하지만 이번 건설부문의 미래 사업 방향으로 제시된 것은 상호 간의 신뢰가 무너진 것이라 할 수 있습니다. 근로자 측의 의사는 전혀 반영되지 않은 일방적인 통보성 의사 결정으로 인해 근로자들의 고용 불안정에 대한 불안한 심리는 커지고, 경영자의 신뢰는 무너진 반면, 구체적인 방향은 미제시된 추상적인 발전 방향 제시로 향후 당사의 사업 방향도 가늠할 수 없는 실정입니다.

사회 전반적인 경제 지표 하락 및 건설 경기 침체 장기화로 인해 회사가 어려움을 겪고 있는 것은 사실입니다. 이러한 상황에서 회사의 어려움이 근로자들의 잘못으로 분위기를 몰아가며, 구조조정 및 조직 개편 등 모든 책임을 근로자 측으로 전가하는 것은 납득하기 어렵습니다. 오히려 어려운 분위기일수록 회사가 근로자를 안아주고 보듬어준다면, 향후 불황기를 지나 호황기가 도래하였을 때 회사에 대한 충성도 및 신뢰도는 더 높아질 거라 생각합니다.

작금의 상황에서 회사가 영위할 부분, 발전 방향을 모색하는 과정은 필요한 부분입니다. 하지만 그런 과정에 있어, 경영자 측의 의견이 중요하겠지만, 근로자 측과의 대화 및 협의를 통해 이루어지는 것이 올바른 방향 제시 및 의사 결정하는 부분에 있어 더 나은 결과를 얻을 거라 생각됩니다.

[노조원 의견서 **3]**

소속: 현장 (○)

직급: 사원

건설의 미래에 대한 회사의 발표, 그에 대한 본인의 생각은?

11 월 월례조회 시 건설부문 미래 사업 방향 발표 정리 내용을 보고, 다음 날 출근해서 근무를 하는데, 불안해서 도통 일이 손에 안 잡힙니다.

입사해서 다음 해 진급도 하면서 동양에서의 생활이 참 좋았습니다.

입사 후 얼마 후 플랜트 팀의 사업 축소로 정리하는 모습이 좋아 보이지는 않았는데, 얼마 지나지 않아 건설부문의 축소 소식에 동양은 건설을 더 이상 이어갈 생각이 없다는 생각이 듭니다.

그리고, 미래의 사업 방향에 적합한 인원에 대해서 필요한 사람을 체계적인 교육과 소통으로 기존의 직원들을 적합하게 만들어가면서 같이 미래를 함께 만들어가면 좋겠습니다.

[노조원 의견서 **4]**

소속: 현장 (○)

직급: 사원

건설의 미래에 대한 회사의 발표, 그에 대한 본인의 생각은?

1. 구조조정에 대한 경영진의 방침이 확고하다고 사료됨
2. 고용 보장 등 협상은 어려울 것으로 사료됨
3. 상황을 이 지경까지 만든 게 과연 힘없는 직원들인지. 임원진은 책임이 없는지. 임원진도 동등 또는 그 이상으로 책임을 져야 한다고 생각함
4. 노조 측에서 희망퇴직을 통한 위로금을 최대한 많이 받을 수 있는 방향으로 사측과 협상을 진행해 주었으면 함

이상입니다.

[노조원 의견서 **5]**

소속: 현장 (○)

직급: 사원

건설의 미래에 대한 회사의 발표, 그에 대한 본인의 생각은?

현재 경제 상황이나 실적 등으로 회사와 경영진의 어려움이 많은 실정임을 직원들도 잘 알고 있습니다. 이러한 점에서 급여 동결이나 인원 감축 등의 정책은 직원들도 거부할 수 없는 상황임은 알고 고통을 분담하려 노력하고 있습니다.

이러한 직원들의 마음과 동양/건설의 장점을 살려 공동주택, LH, 교육시설, 변전소, 환경 플랜트 분야 등의 사업을 유지할 수 있도록 여지를 남겨 주셨으면 합니다.

타 건설 회사들도 경제 상황 악화로 공공 발주 공사 위주의 사업으로 전환하고 있다고 합니다. 2024 년 공공공사 발주가 약 55 조 원이며 내년, 내후년에는 더욱 늘어날 것으로 예상하고 있습니다. 또한 국토부에서도 서울, 고양 등 신규 택지 4 곳에 5 만 가구 공동주택을 개발 계획을 발표하였고 건설 경기 부양에 힘쓰겠다고 하였습니다.

이러한 상황과 동양/건설의 도급 순위, 공사 실적을 감안하여 경영진에서는 도급 공사 전면 중단이 아닌 건설의 장점을 살려 회사가 유지되고 발전할 수 있도록 다시 한 번 심사숙고해 주시기를 부탁드리겠습니다.

[노조원 의견서 **6]**

소속**:** 현장 (○)

직급**:** 대리

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

1. 사측의 사업 방향에 대한 질의 사항
   a. 그룹 내 자산 및 부지를 활용한 다양한 개발 사업 관련 구체적인 계획 제시 요청
   b. 프리콘, 리츠, 부동산 등 새로운 사업으로 전환과 관련하여 향후 계획 제시 요청
   c. 사측의 방향성 사업과 관련하여 선발 기준, 배치 인원, 역할, 기능에 대한 제시 필요
   d. 경영진에 대한 문책 및 경영진 인원 감축 필요
   e. 향후 건설업 부진으로 인한 경영 어려움이 발생 시 재발 방지를 위한 계획 제시 요청

2. 조직 및 인원 방향에 대한 질의 사항
   a. 직원 축소 인원에 대한 선별 기준 제시 요청
   b. 각종 사업과 관련하여 조직별 필수적인 인원 선별 기준
   c. 축소 인원에 대한 보상책 제시 요망
   d. 축소 인원에 대한 타 회사 이직을 할 수 있도록 지원 요청
   e. 본사 관리직도 직원 축소 인원에 포함 요청

3. 노조 총파업 관련
   a. 조합원 투표를 통해 2/3 득했을 경우 총파업 투입 이에 따른 총파업 기간 설정 필요 (2 개월)

[노조원 의견서 **7]**

소속**:** 현장 (○)

직급**:** 대리

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

단순 도급 사업의 시공 사업 지속 안 하는 사유는?

도급 사업의 리스크는?

금왕, 청하, 이태원 등으로 도급 사업 및 자체 사업의 리스크가 제기되고 있는 것으로 개인적인 생각이 듭니다.

그럼 과연 건설이 유진과 합병 후 현재까지 매출 이익이 발생하였는가, 아니면 손해를 보았는가도 전체적으로 직원들에게 확인시켜 줘야 할 필요성도 있을 듯싶습니다.

건설업을 하다 보면 모든 현장에서 이윤이 있으면 가장 좋겠지만, 어느 현장은 이윤이 남고 어느 현장은 손해가 나면서 전체적으로 이윤이 있으면 건설 경기 사이클에 따라 작게라도 도급 사업을 유지하는 것도 좋지 않을까 싶습니다.

구조조정을 한다고 하면, 과연 그 기준이 어떻게 되는 것인지? 과연 현재까지의 문제점들이 현업에서 일하는 직원들에게서 야기된 것인지, 경영진들의 책임은 과연 없는 것인지도 궁금합니다.

새로운 사업으로의 전환 프리콘, 리츠, 부동산 필수적인 인원의 기준은 무엇인지도 궁금하고, 과연 새로운 방향성으로 진행 시 뚜렷한 성과가 없을 시 그때는 건설 자체를 없애는가도 궁금합니다.

필수적인 인원의 기준도 직원들이 납득할 수 있는 선에서 이루어져야 하는 것이 아닌가 하는 점도 궁금하고요. 사람들의 평? 실적? 현재 역무? 인맥? 이런 기준들이 명확해야 할 것 같습니다.

두서없이 생각나는 대로 적어봤습니다.

[노조원 의견서 **8]**

소속**:** 현장 (○)

직급**:** 대리

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

1. 현장 직원들의 입장 고려 부족

이번 월례조회에서 발표된 내용은 회사의 사업 구조 개편과 인력 구조 조정 방침을 다루었으나, 이를 통해 현장 직원들이 어떤 처우를 받게 될지에 대한 구체적이고 실질적인 방안이 제시되지 않았습니다. 그 결과, 직원들은 고용 안정성과 직무 미래에 대한 불안을 느끼며 동요하고 있습니다. 특히, 이번 발표 내용은 실제로 프로젝트를 수행하는 현장직의 입장을 충분히 고려하지 않은 결정으로 판단됩니다.

2. 외부 인력 유출 가능성

사측이 추진하는 사업 구조 개편에 대한 구체적 계획과 명확한 직원 처우 보장 내용이 결여되어 있어, 현장직 직원들, 특히 준공 전 프로젝트에서 근무 중인 계약직과 파견 직원들이 불안감을 느낄 가능성이 큽니다. 이러한 불안은 동기 부여를 저하시키며, 고용 안정성을 확보하지 못한 인력들의 외부 유출을 가속화할 수 있습니다. 이로 인해 프로젝트의 원활한 수행과 안정적인 준공이 위협받을 수 있으며, 향후 진행될 프로젝트 일정에도 차질이 발생할 가능성이 높습니다.

3. 프로젝트 진행의 어려움 및 사기 저하

발표된 내용은 기존 사업을 지속하지 않더라도 현재 진행 중인 프로젝트가 정상적으로 종결될 수 있도록 사측이 지원할 것이라는 명확한 언급이 부족합니다. 특히, 현재 상황에서 현장직 직원들은 회사의 전략 변화로 인한 동기 부여의 부족과 사기 저하를 경험하고 있으며, 이로 인해 협력사 관리 및 외주 업체와의 관계 유지에도 어려움을 겪을 수 있습니다.

4. 결론 및 제안 사항

회사의 사업 개편이 필요하다면, 사측은 그에 따른 직원들의 처우와 프로젝트 진행 방안에 대한 구체적 대책을 신속히 마련하여 발표할 필요가 있습니다. 현장 인력에게 고용 안정성을 보장하고 동요를 최소화할 수 있는 명확한 대책이 없다면, 인력 유출 및 프로젝트 지연으로 인해 회사가 장기적인 손실을 입을 수 있습니다.

[노조원 의견서 **9]**

소속**:** 현장 (○)

직급**:** 대리

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

- 디벨로퍼 중심의 회사로 거듭나기 위해 회사에서는 무슨 준비를 하였는가?
- 과연 직원들에게 '디벨로퍼 중심의 회사'에 대해 제대로 알렸는지, 충분한 공감대를 형성하였는가?
- 전략적 시공 관리를 표방하는 시공사의 역할 변화는 자체 개발 사업의 경우에만 해당되는 것인지?
- 프리콘과 자체 개발 사업을 어떤 식으로 접목하려고 하는지 구체적인 계획이 있는지?

- 유진그룹이 보유하고 있다는 350 만 평의 부지가 구체적으로 어떤 것들이 있으며 어떤 식으로 언제 개발을 할 것인지 계획이 있는지? (공식 석상에서 상기 발언을 한 의도가 무엇인지?)

- 회사의 미래 발전에 대해 중장기 계획 등 구체적으로 어떤 계획이 수립되어 있는지?

- 현 상황에 대해 노동조합과 어떤 대화를 할 예정인가?

- 건설은 리스크가 커서 그만두어야겠다는 단순한 생떼로밖에 해석되지 않는 현 상황에 앞서 경영진 및 그룹에서는 건설 부문의 발전을 위해 무슨 노력을 하였는지, 충분히 이해할 수 있게 전체 노동조합원 및 건설 부문 구성원들에게 구체적으로 공개할 것

- 인력 정리에 대해 투명하고 공정하게 핵심 멤버에게 공개하고 진행한다면, 그 절차와 핵심 멤버를 정식으로 공개해야 되며 노동조합원 전원의 동의가 필요할 것임을 명확히 인식할 것

[노조원 의견서 **10]**

소속**:** 현장 (◯)

직급**:** 대리

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

현재 경제 상황이나 실적 등으로 회사와 경영진의 어려움이 많은 실정임을 직원들도 잘 알고 있습니다. 이러한 점에서 급여 동결이나 인원 감축 등의 정책은 직원들도 거부할 수 없는 상황임은 알고 고통을 분담하려 노력하고 있습니다.

이러한 직원들의 마음과 동양/건설의 장점을 살려 공동주택, LH, 교육시설, 변전소, 환경 플랜트 분야 등의 사업을 유지할 수 있도록 여지를 남겨 주셨으면 합니다.

타 건설 회사들도 경제 상황 악화로 공공 발주 공사 위주의 사업으로 전환하고 있다고 합니다. 2024 년 공공공사 발주가 약 55 조 원이며 내년, 내후년에는 더욱 늘어날 것으로 예상하고 있습니다. 또한 국토부에서도 서울, 고양 등 신규 택지 4 곳에 5 만 가구 공동주택을 개발 계획을 발표하였고 건설 경기 부양에 힘쓰겠다고 하였습니다.

이러한 상황과 동양/건설의 도급 순위, 공사 실적을 감안하여 경영진에서는 도급 공사 전면 중단이 아닌 건설의 장점을 살려 회사가 유지되고 발전할 수 있도록 다시 한 번 심사숙고해 주시기를 부탁드리겠습니다.

[노조원 의견서 **11]**

소속**:** 현장 (◯)

직급**:** 대리

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

이번 월례조회에 건재, 건설, 4 층 공통 부문의 직원들이 있는 곳에서 공식적인 회사의 사업 방향 제시는 일방적이며, 향후 건설을 없애고 '부동산 투자 회사'로 가겠다는 회사의 견해에 너무 참혹하다고 생각됩니다.

회사에 입사해 건설을 돌이켜보면 상당히 우여곡절이 많았으며, 금융 위기, 법정관리 등 그때마다 회사는 '희망 퇴직 + 위로금'으로 희망자 또는 은퇴를 앞두신 고참 선배들이 회사를 퇴직하며, 건설은 새로운 조직 개편으로 진행되었지만, 현실은 건설 경기와 함께 반복되는 악순환이지 않았나 생각됩니다.

이번 회사의 사업 방향은 당장 1) 함께하는 직원 2) 함께하지 못하는 직원 두 부류로 나뉘게 될 것이며, 1) 함께하는 직원들도 또한 생명의 연장이지 향후에 회사를 떠나게 될 것입니다.

현실에서 보면 직원들(우리 노조원)이 무엇을 잘못했는가? 건설의 경영 악화에 앞장섰는가를 생각해보아야 합니다. [노조원들은 각자의 업무에 묵묵히 경영진에서 지시하는 업무를 수행하지 않았습니까? 그럼 누구의 잘못입니까? 경영진과 사측에서 관리 시스템 부재 및 경영 부재 아닙니까?]

금왕물류센터가 불씨를 당긴 거로 대다수 직원들은 생각하고 있습니다. 이 현장에 책임을 건설의 모든 직원들이 져야 하는 건가요? 건설을 없애야만 하나요? 금왕 현장에 책임은 경영진에서 져야 하는 거 아닌가요?

회사의 사업 방향 중 단순 도급 공사(공공사업)를 선별해서 프리콘을 통한 현장 시공과 관리하는 시스템으로 갈 순 없을까요? 이렇게 되면 건설을 살리는 길이지 않을까 생각됩니다. 즉, 이익이 나는 단순 도급 및 공공사업을 프리콘을 통해 시행하자는 의견이며, 많은 기술자들(노조원)이 함께할 수 있지 않을까요?

건설 전문 경영인 도입이 필요하다고 생각됩니다. 회사의 부족한 시스템을 만들고 직원들이 함께하는 회사로 거듭나야 미래가 있고 후배들이 있는 것입니다.

직원들의 의견을 담아 '노무사'를 통한 노조의 의견을 회사에 보내야 된다고 생각됩니다.

건설 노조도 TFT 출범해서 명분과 회의를 통해 자료 수집을 해야 합니다.

무엇보다 '직원들의 단합'이 제일 중요합니다. 어느 한 명이 이탈하면, 기하급수적으로 이탈자가 늘어나게 되고, 우리의 터전인 회사가 문을 닫게 될 것입니다.

노조 집행부는 현장 소장과 현장 직원들의 목소리, 전임 노조 집행부, 상급 단체인 민주노총 등과 조언과 소리를 듣고 '명분'을 가지고 사측과 대화를 해야 합니다.

누구라고 얘기는 안 하겠습니다. 사측과 밀접한 직원이 있습니다. 노조의 소리 보안을 유지했으면 합니다.

노조원들 개개인의 상황과 생각이 다를 것입니다. 노조 집행부는 '사즉생 각오' 단합을 위해 명분과 노력을 반드시 해야 합니다. 끝.

[노조원 의견서 **12]**

소속**:** 본사 (◯)

직급**:** 차장

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

회사의 일방적 통보임. 직원들은 사장 및 임원들이 하라는 대로 했고, 그 결과를 왜 직원들이 고통 분담을 해야 하는 걸까요? 회사에선 그동안 어떤 노력을 했나요? 껍데기만 있는 시공 순위로 그 허상이라는 숫자를 기회 삼아 노력이라도 해야 하는 거 아닙니까?

물론 상황은 다르겠지만 예전 법정관리 시절에도 이런 식의 통보는 없었고 당장 건설업을 하지 않는다고 해도 일단은 다른 계열사 전출이나 다른 방법으로 직원들의 고용 보장은 해야 하는 거 아닐까요?

[노조원 의견서 **13]**

소속**:** 본사 (◯)

직급**:** 대리

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

회사가 존재해야 직원과 노조가 상생할 수 있다고 생각합니다.

회사의 궁극적 목적은 이윤 창출이고 이 목적은 직원들의 목표이기도 합니다. 물론 사측의 시점과 직원의 시점에는 차이가 있을 것입니다. 가장 중요한 키워드는 상생이라고 생각합니다. 너무 추상적이라고 생각할 수도 있습니다. 출혈 없이 체질 개선을 할 수 있다면 좋겠지만, 발표된 사측의 제시 방향성을 본다면 인원 조정/감축을 없이는 할 수는 없다고 생각합니다.

어느 정도 합리적인 기준선에서의 인원 조정을 협의하는 과정이 필요하다는 생각입니다. 물론, 나도 '나는 아니었으면' 하는 생각, 바람을 가지고 있습니다. 다들 가장이 있고 생계에 대한 걱정이 가장 클 것이고 불안해할 것입니다.

인원 조정/감축의 대상 선정 시 우선 희망자를 받고 다음은 사측에서 자발적인 임금 삭감을 하는 것도 방법일 수 있습니다. 직원들도 동양이 존재해야 동양 직원도

존재할 수 있다는 것을 인지하고 양측 모두 한 발씩만이라도 물러서서 합리적인 협의점을 찾는 것이 우선이라고 생각합니다.

[노조원 의견서 **14]**

소속**:** 본사 (◯)

직급**:** 차장

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

작년 플랜트 인원 감축이 있을 때 어느 정도 예상했던 상황입니다. 이번 사안은 현실적으로 대응해야 된다고 생각합니다.

대부분 한 집안의 가장인 입장으로 당장 소득이 끊기면 많은 문제가 생깁니다. 현재 경기도 좋지 않고 바로 다른 곳에 취업할 수 있다는 보장도 없습니다.

사측의 의지로 사업을 접는다면 작년 플랜트 인원 감축 시처럼 최소 1 년~2 년의 위로금을 받고 희망퇴직을 받는 것이 현실적이라고 생각합니다. 현실적으로 사측이 사업을 접는다는 데 영업도 하지 않는 현재 상황에서 버티는 것도 한계가 있다고 생각합니다.

이런 어수선한 분위기에서 현장이나 본사에서 근무하는 직원들이 최선을 다해서 일할지 의문입니다.

[노조원 의견서 **15]**

소속**:** 현장 (◯)

직급**:** 사원

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

건설의 미래에 대한 회사의 발표 경영 마인드 대한 책임에 대해

건설의 미래에 대한 경영 마인드는 여러 가지 측면에서 변화하고 발전하고 있습니다. 지속 가능성, 디지털 도입, 협업과 통합, 인력 관리, 리스크 관리 등의 요소들은 건설업체가 미래의 도전에 효과적으로 대응하고 지속 가능한 성장을 이루는 데 중요한 역할을 할 것입니다.

하지만, 이러한 중대한 시점에 먼저 건설 경영의 신뢰성을 높이고 장기적인 성공을 위한 기반을 마련하는 데 우선적인 설명이 되어야 하는 게 아닌지 건설 경영에 대한 책임을 다했는지 장기적인 성공을 위한 기반을 마련하는 데 인원 감축이 책임 회피의 방법인지부터 말씀해 주시길 바랍니다.

[노조원 의견서 **16]**

소속**:** 본사 (◯)

직급**:** 대리

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

대외적으로 힘든 건설 시장과 내부적으로도 좋지 않은 상황에서 이러한 결정을 내린 경영진의 생각에 직원으로서 공감을 하면서도 노조원으로서 유감이라는 생각이 듭니다.

우선 회사의 큰 틀에서의 방향은 알겠으나 구체적인 사항들이 정해지지 않은 상태에서 구조조정이라는 단어가 먼저 나온 것에 아쉬운 생각입니다. 앞으로 회사가 나아가려는 방향에서 기존의 직원들이 함께 상생할 수 있는 방법이 있을 거라 생각하며 같이 고민을 해보면 좋은 방안이 나올 수 있을 거라 생각합니다.

불가피하게 구조조정을 시행해야 한다면 그 기준과 과정이 투명하고 명확히 전달되어야 생각하며 노조와도 긴밀한 협의를 통해 진행되어야 한다고 생각합니다.

직원 한 명 한 명의 헌신과 희생으로 성장시켜온 회사가 이런 상황에 놓인 것에 대해 가슴이 아프고 다 같이 상생할 수 있는 방안이 나오길 기대합니다.

[노조원 의견서 **17]**

소속**:** 현장 (◯)

직급**:** 사원

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

작년에 최대 실적을 내고도 회사의 직원들은 노동조합에 일임하여 성과금 차등 지급, 올해 급여 동결 등 실적에 대한 책임을 통감하였고 행동하였는데 초단기간의 실적 저조로 인한 책임을 또다시 직원에게 가져가라고만 하는 것은 회사에서는 실적에 대한 책임을 직원들에게만 추가적으로 전가하는 것 같습니다.

금왕 공사가 해당 사항에 대한 방향성을 잡게 해주었다면 그것에 대한 임원 등 리더들의 Risk 관리 부재와 전략적 결정 실책에 대한 것도 직원들이 지게 되는 건가요? 그럼 임원들과 리더들의 책임은 무엇인가요?

실적 저조란 이유로 작년 플랜트 사업을 동일하게 정리하였을 때 노조에서는 추후 같은 상황에 대한 대책을 고려하였을 것이라고 생각합니다. 우선 그것에 대한 노조의 대책은 무엇인가요? 만약 그런 대책 고려가 없었다면 지금이라도 노동조합은 현재 이런 사측의 행동과 유사한 타 회사의 사례를 알아보고 타사 노동조합이 이런 경우에는 어떤 형태로 행동하는지 서둘러 알아봐야 할 것 같습니다. 그리고 그것에 대한 노조원에게 공유하는 행동이 필요할 것 같습니다.

그리고 현재 노동조합은 직원들의 고용 불안에 대해 정확하게 우리가 어떤 것들을 쟁취해야 하는지(도급 사업의 지속적 진행인지? 보상금을 받는 것인지?)에 대해 먼저 방향성을 잡아야 한다고 생각합니다. 또한 그것을 쟁취하기 위해 추후 노조 집행부에서 어떤 투쟁을 진행할 예정인지도 궁금합니다.

현재 노동조합 직원들의 미래 사업이 프리콘을 통한 어떤 사업인지? 그걸 위해서 노조원들은 어떤 노력이 필요한지? 노조에서는 현재 진행하는 프리콘을 진행하면서 우리 직원들이 얻었던 우리 회사의 강점이 어떤 것이 있는지? 객관적인 분석을 해서 우리의 강점을 사측에 통보해 사업을 영위하는 행위를 설득할 필요가 있고 그것에 대한 성과를 낼 수 있는 방향성 있는 리더들로 우리의 조직을 개선하는 요구해야 한다고 생각합니다.

만약 프리콘이 미래 사업이 아니라고 생각한다면 우리가 나아갈 미래의 방향성은 어느 곳에 있는지에 대해 객관적인 성찰이 필요하고 그것에 대해 사측에 제안해야 한다고 생각합니다.

[노조원 의견서 **18]**

소속**:** 현장 (◯)

직급**:** 대리

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

건설의 새로운 방향은 시공 조직이 개발의 핵심 파트너 역할을 수행하는 것이고 이에 필요한 기능을 소화하지 못하는 인원은 함께하지 못한다고 하였습니다.

새로운 방향으로 전환하여 건설의 미래를 바꾼다는 것은 동의합니다.

하지만 새로운 역할을 수행하기 위한 역량을 당장 판단하는 것이 가능한지 의문입니다.

단순히 지금까지 했던 역량을 기준으로 판단하기보다는 새로운 기능을 수행하기 위한 교육과 검증의 과정을 거친 후에 평가를 하는 것이 맞다고 생각합니다.

[노조원 의견서 **19]**

소속: 현장 (○)

직급: 차장

건설의 미래에 대한 회사의 발표, 그에 대한 본인의 생각은?

개발사업에 이은 자체 사업만 하고자 하는 회사 측의 선택에는 이의는 없습니다.

다만 자체 사업에 따른 시공 능력 또한 일반 단순 도급 사업 등의 시공력과 다를 바가 없습니다.

공사 원가 상승 이슈나 공사 기간 산정 외 시공 기술력을 더욱 보완하여 내실 있는 단순 도급 사업을 착실히 수행하는 가운데 당사가 지향하는 개발사업, 자체 사업 등을 병행하게 된다면 현재 고물가 시대에서 수주되는 사업은 당사의 이익에 결코 도움이 된다고 확신을 드리는 바입니다.

저희 회사는 현재 시황에서 기회를 잡아 우뚝 설 수 있는 자본적, 신용적 기반이 마련된 회사라는 확신이 있습니다. 타 건설사보다 우선하여 선점할 수 있는 기회는 여전히 많고요.

수술 후 재활하는 게 베스트냐 절단하여 살고자 하는 것이 베스트냐를 논하고자 하는 게 아니라 최선의 선택이 무엇이냐를 같이 고민해보자가 저의 의견입니다.

길을 걷다 보면 지금은 없어진 건설사의 건물도 보이고 그동안 지켜온 동양의 건설 부문들의 흔적이 아직도 많이 보입니다.

지금까지 지켜왔던 동양의 건설이 이렇게 저물어가는 건 너무나도 아쉬운 결정입니다.

이번 결정은 단순히 건설의 축소만이 아닌 우리 임직원 동료들의 가정에도 심각한 지장이 되는 결정이기도 하고요. 너무나도 안 좋은 시기에 누군가는 회사에서 나가는 결정을 해야 하니까요.

동양의 건설 부문에서 종사하는 모든 여러분들은 막막하기도 하고 두렵기도 할 겁니다. 저 또한 그렇고요.

어두운 터널의 끝에는 밝게 빛나는 출구가 있기 마련입니다. 지금의 어두운 건설 시장 터널의 동양이 어디쯤을 지나가고 있는지에 대한 판단이 필요하기를 바랍니다.

대한민국 경기는 업다운을 반복하는 구조이기에 불황 뒤에는 찬스가 생기길 기대하며 좋은 선택을 기다려봅니다.

개선 사항 등 예시

1. 정확한 공기 산정에 따른 책임 준공 면탈 확실성 확보 사업 수주
2. 우발 사항 대비(공사 원가 상승 등)하여 적정 공사 수익성 확보 사업 수주
3. 공사 진행 시 발생할 우발 상황을 중첩적으로 체크할 수 있는 관리 시스템 확보
4. 저리스크(중첩적 채무 인수 회피 및 공사비 확보율 높은 사업 위주) 사업 위주의 수주

[노조원 의견서 20]

소속: 본사 (○)

직급: 차장

건설의 미래에 대한 회사의 발표, 그에 대한 본인의 생각은?

건설의 새로운 방향은 시공 조직이 개발의 핵심 파트너 역할을 수행하는 것이고 이에 필요한 기능을 소화하지 못하는 인원은 함께하지 못한다고 하였습니다.

새로운 방향으로 전환하여 건설의 미래를 바꾼다는 것은 동의합니다.

하지만 새로운 역할을 수행하기 위한 역량을 당장 판단하는 것이 가능한지 의문입니다.

단순히 지금까지 했던 역량을 기준으로 판단하기보다는 새로운 기능을 수행하기 위한 교육과 검증의 과정을 거친 후에 평가를 하는 것이 맞다고 생각합니다.

[노조원 의견서 **21]**

소속**:** 본사 (◯)

직급**:** 과장

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

회사의 사업 구조 및 영역 개편에 따른 인력 구조 조정은 불가피할 수 있습니다. 그러나 그 과정에서 직원들의 처우와 미래에 대한 충분한 고려와 배려가 필요하다고 생각합니다. 회사의 미래를 위한 결정이 직원들의 희생만을 요구하는 방향으로 이루어진다면, 이는 조직의 장기적인 발전에 부정적인 영향을 미칠 수 있습니다.

[노조원 의견서 **22]**

소속**:** 현장 (◯)

직급**:** 과장

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

회사에서 제시한 새로운 사업 방향에 대해 이해는 하지만, 그에 따른 직원들의 재교육이나 재배치 등에 대한 구체적인 계획이 필요하다고 생각합니다. 단순히 인력을 축소하는 것보다는 기존 인력을 활용하여 새로운 사업에 적응할 수 있도록 지원하는 것이 바람직하다고 생각합니다.

[노조원 의견서 **23]**

소속**:** 현장 (◯)

직급**:** 대리

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

회사의 발표로 인해 현장 직원들은 큰 불안을 느끼고 있습니다. 특히 구체적인 계획이나 대안 없이 인력 감축만을 언급하는 것은 직원들의 사기를 저하시킬 수 있습니다. 회사는 직원들과의 소통을 강화하고, 함께 위기를 극복할 수 있는 방안을 모색해야 합니다.

[노조원 의견서 **24]**

소속**:** 본사 (◯)

직급**:** 과장

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

회사의 사업 방향 전환은 시대의 흐름에 따른 필연적인 선택일 수 있습니다. 그러나 그 과정에서 직원들의 의견을 수렴하고, 함께 나아갈 수 있는 길을 찾는 것이 중요하다고 생각합니다. 직원들은 회사의 가장 큰 자산이며, 그들을 배려하지 않는 결정은 장기적으로 회사에 부정적인 영향을 미칠 수 있습니다.

[노조원 의견서 **25]**

소속**:** 현장 (◯)

직급: 사원

건설의 미래에 대한 회사의 발표, 그에 대한 본인의 생각은?

회사의 발표에 따라 고용 불안이 커지고 있습니다. 특히 현장 직원들은 미래에 대한 불확실성으로 인해 업무에 집중하기 어려운 상황입니다. 회사는 직원들의 고용 안정을 위해 노력해야 하며, 이를 위한 구체적인 방안을 제시해야 합니다.

[노조원 의견서 26]

소속: 본사 (○)

직급: 대리

건설의 미래에 대한 회사의 발표, 그에 대한 본인의 생각은?

회사의 새로운 사업 방향에 동의하지만, 그에 따른 준비가 충분하지 않은 것 같습니다. 직원들의 역량 강화와 재교육 프로그램이 필요하며, 이를 통해 새로운 사업에 적응할 수 있도록 지원해야 합니다.

[노조원 의견서 27]

소속: 현장 (○)

직급: 과장

건설의 미래에 대한 회사의 발표, 그에 대한 본인의 생각은?

회사의 결정이 일방적으로 이루어졌다는 점에 유감을 표합니다. 직원들과의 충분한 논의와 협의를 통해 함께 미래를 설계해야 한다고 생각합니다. 인력 감축은 최후의 수단이어야 하며, 그 전에 다른 대안을 모색해야 합니다.

[노조원 의견서 28]

소속: 본사 (○)

직급: 차장

건설의 미래에 대한 회사의 발표, 그에 대한 본인의 생각은?

회사의 발표로 인해 직원들의 사기가 저하되고 있습니다. 회사는 직원들의 불안을 해소하기 위해 구체적인 계획과 대안을 제시해야 합니다. 또한 직원들의 의견을 적극 수렴하여 함께 위기를 극복해야 합니다.

[노조원 의견서 29]

소속: 현장 (○)

직급: 대리

건설의 미래에 대한 회사의 발표, 그에 대한 본인의 생각은?

회사의 미래를 위해 사업 방향 전환은 필요할 수 있습니다. 그러나 그 과정에서 직원들의 고용 안정과 처우에 대한 고려가 부족한 것 같습니다. 회사는 직원들과의 신뢰 관계를 유지하기 위해 노력해야 합니다.

[노조원 의견서 **30]**

소속**:** 본사 (◯)

직급**:** 과장

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

회사의 발표에 따라 직원들의 불안감이 커지고 있습니다. 회사는 인력 감축보다는 기존 인력을 활용하여 새로운 사업에 적응할 수 있도록 지원하는 방안을 모색해야 합니다. 또한 직원들과의 소통을 강화하여 함께 위기를 극복해야 합니다.

[노조원 의견서 **31]**

소속**:** 현장 (◯)

직급**:** 사원

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

인력 감축은 회사와 직원 모두에게 부정적인 영향을 미칠 수 있습니다. 회사는 직원들의 고용 안정을 보장하고, 함께 성장할 수 있는 방안을 찾아야 합니다.

[노조원 의견서 **32]**

소속**:** 본사 (◯)

직급**:** 대리

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

회사의 새로운 사업 방향에 대해 이해하지만, 그에 따른 직원들의 재교육이나 재배치 등에 대한 계획이 부족한 것 같습니다. 회사는 직원들의 역량 강화를 위해 노력해야 합니다.

[노조원 의견서 **33]**

소속**:** 현장 (◯)

직급**:** 과장

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

회사의 결정이 일방적으로 이루어졌다는 점에 실망했습니다. 직원들과의 소통을 통해 함께 미래를 설계해야 합니다.

[노조원 의견서 **34]**

소속**:** 본사 (◯)

직급**:** 차장

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

인력 감축보다는 직원들의 역량 강화를 통해 새로운 사업에 적응할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다고 생각합니다.

[노조원 의견서 **35]**

소속**:** 현장 (◯)

직급**:** 대리

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

회사와 직원이 함께 성장할 수 있는 방안을 모색해야 합니다. 인력 감축은 최후의 수단이어야 합니다.

[노조원 의견서 **36]**

소속**:** 본사 (◯)

직급**:** 과장

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

회사의 결정에 따라 직원들의 불안감이 커지고 있습니다. 회사는 직원들과의 소통을 강화하고, 함께 미래를 설계해야 합니다.

[노조원 의견서 **37]**

소속**:** 현장 (◯)

직급**:** 사원

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

인력 감축은 직원들의 사기를 저하시킬 수 있습니다. 회사는 다른 대안을 모색해야 합니다.

[노조원 의견서 **38]**

소속**:** 본사 (◯)

직급**:** 대리

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

회사의 새로운 사업 방향에 대해 직원들의 의견을 수렴하고, 함께 나아갈 수 있는 방안을 찾아야 합니다.

[노조원 의견서 **39]**

소속**:** 현장 (◯)

직급**:** 과장

건설의 미래에 대한 회사의 발표**,** 그에 대한 본인의 생각은**?**

회사의 결정이 일방적으로 이루어졌다는 점에 유감을 표합니다. 직원들과의 소통을 통해 함께 미래를 설계해야 합니다.